

主任介護支援専門員研修の研修効果

著者	井手添 陽子
雑誌名	鳥取短期大学研究紀要
号	61
ページ	19-27
発行年	2010-06-01
出版者	鳥取短期大学
ISSN	1346-3365
URL	http://doi.org/10.24793/00000107

主任介護支援専門員研修の研修効果

井手添 陽 子

Yoko IDESOE : Effect of Training of Chief Care Manager Training

平成 18 年度から実施した主任介護支援専門員研修が研修の目的に沿ったものになっているか、修了者の実際の業務に活かされているかを検証するため修了者を対象に調査をした。

「相談、指導・助言や事例検討会の実施」の状況から、研修が業務にもたらした効果はあったものの十分ではなく、主任介護支援専門員の位置づけや業務の明確化・理解や周知・継続研修の必要性などの課題が明らかとなった。

キーワード：役割の明確化 理解と周知 継続研修 人材育成

はじめに

介護支援専門員は、保健・医療・福祉の分野で一定の実務経験を有する者が「介護支援専門員実務研修受講試験」に合格し、「介護支援専門員実務研修」の課程を修了する方法で養成が行われている¹⁾。一定レベルの知識を有していることを試験によって確保しているものの、44 時間の研修で養成しているため、介護支援専門員は、養成を開始した平成 10 年当初から「質」の確保・向上が課題となっている。この課題に関しては、鳥取短期大学研究紀要第 46 号で「介護支援専門員の養成・研修に関する一考察」で述べている²⁾。

この介護支援専門員の資質の向上を図る観点から「介護支援専門員の生涯研修体系のあり方に関する研究委員会」が平成 16 年に設置された。その委員会報告として、「新たな生涯研修体系の構築」について具体的な提言がされ、最終報告が平成 18 年 3 月に出された。その中で、介護支援専門員の資格・研修体系を新人・初任者レベル、中堅レベル、スーパ

ーバイザーレベルとし、キャリアアップしていく体系が示された³⁾。スーパーバイザーレベルの介護支援専門員を主任介護支援専門員とし、「介護支援専門員資質向上事業要綱」に基づき、平成 18 年から主任介護支援専門員研修が実施された。

主任介護支援専門員は、介護支援専門員をスーパーバイズするとともに、地域で中核的な役割を担える人材となることを目指し、「主任介護支援専門員研修実施要綱」では研修の目的を「介護保険サービスや他の保健・医療・福祉サービスを提供する者との連絡調整、他の介護支援専門員に対する助言・指導などケアマネジメントが適切かつ円滑に提供されるために必要な業務に関する知識及び技術を修得することを目的とする」⁴⁾としている。

本研究の目的は、この要綱に示された研修内容に基づき実施してきた研修が、研修の目的に沿っているか、修了者の実際の業務に活かされているのか、研修の効果を検証することとした。

1. 調査概要

(1)調査対象

鳥取県で平成 18 年度から実施した主任介護支援専門員研修修了者 202 名を対象とした。年度別の修了者は、平成 18 年度(89 名)・19 年度(68 名)・20 年度(45 名)であった。

(2)調査方法

研修修了者に、無記名自記式の調査票を郵送し、後日郵送で回収した。

(3)調査内容

基本属性に関わる項目(性別・年齢・研修修了年度・介護支援専門員以外の資格・研修修了時と現在の所属・所属事業所での立場・研修受講理由)

研修と研修修了後の変化に関する項目(モチベーション・意識・業務内容と量・相談助言等の実施・事例検討会の実施)

研修内容に関する項目(科目ごとの満足度・業務への活用)

主任介護支援専門員の今後に関する項目(継続研修・支援体制・理解・連携協働)

2. 調査結果**(1)回収状況**

研修修了者 202 名(平成 18 年度 89 名・19 年度 68 名・20 年度 45 名)、回答数 100 名(平成 18 年度 42 名・19 年度 31 名・20 年度 23 名・NA 4 名)、内有効回答数 100 名、回収率 49.5%

(2)研修修了者の状況**1)所属**

主任介護支援専門員は、改正介護保険制度によって創設された地域包括支援センターに配置が必要であることと、平成 18 年度介護報酬の改定により「特定事業所加算」が創設され、その算定要件に主任介護支援専門員を配置していることがある。そのため本調査の研修修了時では、居宅介護支援事業所 58

名、地域包括支援センター 33 名と、研修受講者の大半は、地域包括支援センターと居宅介護支援事業所の所属となっている。

調査時では、居宅介護支援事業所 56 名、地域包括支援センター 24 名となっており、研修修了時と現在の所属事業所の変化を見ると、研修修了時に地域包括支援センターであった人が居宅介護支援事業所、認知症対応型共同生活介護(通称、グループホーム)、その他(障害者地域生活支援センター・訪問看護・教育委員会等)に異動しており、割合が 33.0%から 24.0%に減っている。居宅介護支援事業所からは、地域包括支援センター、施設、その他(訪問介護等)に異動となっている。その他の中には、退職した人もある(表 1)。

表1 所属事業所の変化

現在 修了時	地域包括 支援セン ター	居宅介護 支援事業 所	施設	グルー プホーム	その他	計
地域包括支 援センター	23	3	0	2	5	33
居宅介護支 援事業所	1	52	3	0	2	58
施設	0	1	3	0	0	4
グループ ホーム	0	0	0	1	0	1
その他	0	0	0	0	3	3
無回答	0	0	0	0	1	1
計	24	56	6	3	11	100

2)所属事業所での立場

地域包括支援センター以外の所属で「主任介護支援専門員としての明確な位置づけがある」と回答した人は 20 名、「明確な位置づけがない」と回答した人は 50 名であった(表 2)。

具体的な位置づけとして、主任・管理者・責任者である。

表2 所属事業所での立場

項目	回答数	%
主任介護支援専門員としての明確な位置づけがある	20	26.3
明確な位置づけはない	50	65.8
無回答	6	7.9
合計	76	100.0

3)研修の受講理由

「スキルアップ」が41名と最も多く、次いで「地域包括支援センターへの配属」19名、「受講条件を満たしていた」17名、「上司のすすめ」13名であった(表3)。

表3 受講理由

項目	回答数	%
地域包括への配属	19	19.0
受講条件を満たしていた	17	17.0
スキルアップ	41	41.0
主任介護支援専門員としての業務に就きたかった	2	2.0
上司のすすめ	13	13.0
その他	1	1.0
無回答	7	7.0
合計	100	100%

(3)研修受講による変化

1)モチベーションと意識

介護支援専門員としてのモチベーションについては「上がった」51名で、「変わらない」46名を少し上回っている。変化を受講理由別でみると、モチベーションについては「上がった」は、「地域包括支援センターへの配属」が12名(63.2%)、「スキルアップ」が25名(61.0%)で半数を超えているが、「受講条件を満たしている」は7名(41.2%)、「上司のすすめ」は13名中の2名(15.4%)と低くなっている(図1)。

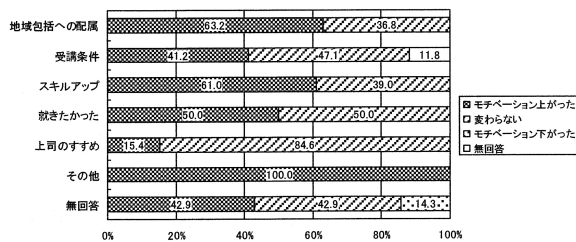


図1 受講理由とモチベーションの変化

意識については「変わった」と「変わらない」が同じ49名であった。変化を受講理由別でみると、意識が「変わった」は、「地域包括支援センターへの配属」は12名(63.2%)、「受講条件を満たしていた」は9名(52.9%)、と半数を超えているが、「スキルアップ」は20名(48.8%)、「上司のすすめ」4名(30.8%)であった(図2)。

意識が「変わった」と回答した具体的な内容としては、立場の自覚や姿勢(相手の気づきを大切にする、

全体を見るような心がける、主体的にサポート、指導助言の仕方等)の変化があげられていた。

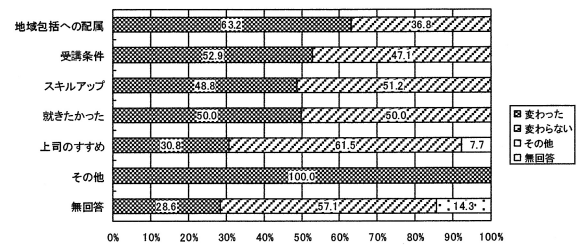


図2 受講理由と意識の変化

2)業務内容と業務量

業務内容については「変わった」が31名、「変わらない」67名、業務量については「変わった」34名、「変わらない」64名と業務内容・量ともに「変わらない」が上回っている。

所属別で変化をみると業務内容については、地域包括支援センターは11名(45.8%)、居宅介護支援事業所は10名(17.9%)が「変わった」、業務量については地域包括支援センター12名(50.0%)、居宅介護支援事業所15名(26.8%)となっており、地域包括支援センターに比べて居宅介護支援事業所では主任介護支援専門員研修を修了しても業務内容・量ともに変わっていない人が多い(図3-1、図3-2)。

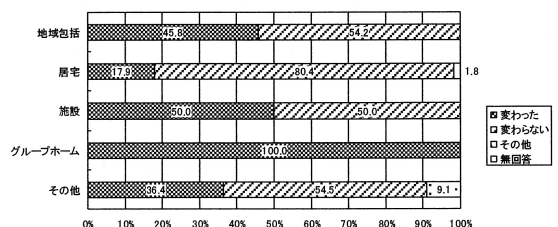


図3-1 所属と業務内容の変化

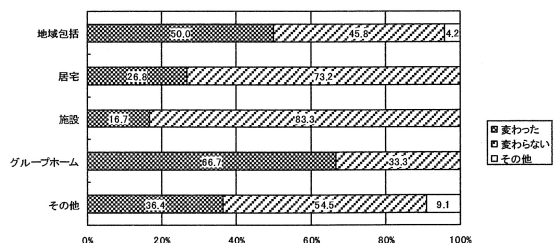


図3-2 所属と業務量の変化

3)相談、指導・助言と事例検討会の実施の変化

相談、指導・助言の実施については「変わった」45名、「変わらない」54名であった。「変わった」と回答した人の内訳は「未実施だったが行うようになった」14名、「実施回数が増えた」30名となっている。一方、「変わらない」と回答した人の内訳は「実施回数に変わりがない」28名、「実施していない」4名となっている(表4)。所属別にみると地域包括支援センターは「変わった」14名(58.3%)が「変わらない」10名(41.7%)を上回っているが、居宅介護支援事業所は「変わらない」34名(60.7%)が「変わった」22名(39.3%)を上回っている(図4)。

表4 相談、指導・助言の実施の変化

項目	回答数	%
変わった		
未実施だったが行うようになった	14	14.0
実施回数が増えた	30	30.0
無回答	1	1.0
小計	45	45.0
変わらない		
実施回数に変わらない	28	28.0
実施していない	4	4.0
無回答	22	22.0
小計	54	54.0
その他	1	1.0
合計	100	100.0

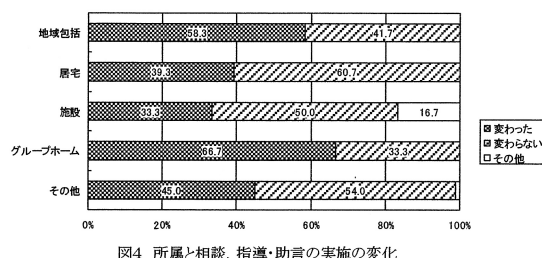


図4 所属と相談、指導・助言の実施の変化

事例検討会の実施については「変わった」33名、「変わらない」63名であった。相談、指導・助言と比べて「変わらない」と回答した人が多い。「変わった」と回答した人の内訳は「未実施だったが行うようになった」14名、「実施回数が増えた」18名となっている。「変わらない」と回答した人の内訳は「実施回数に変わりがない」29名、「実施していない」13名となっており、相談、指導・助言と比べて「実施していない」が多い(表5)。所属別にみると地域包括支援センターは「変わった」13名(54.2%)が「変わらない」10名(41.7%)を上回っているが、居宅介護支援事業所は「変わらない」40名(71.4%)が「変わった」14名

(25.0%)を上回っている(図5)。

表5 事例検討会の実施の変化

項目	回答数	%
変わった		
未実施だったが行うようになった	14	14.0
実施回数が増えた	18	18.0
無回答	1	1.0
小計	33	33.0
変わらない		
実施回数に変わらない	29	29.0
実施していない	13	13.0
無回答	21	21.0
小計	63	63.0
その他	4	4.0
合計	100	100.0

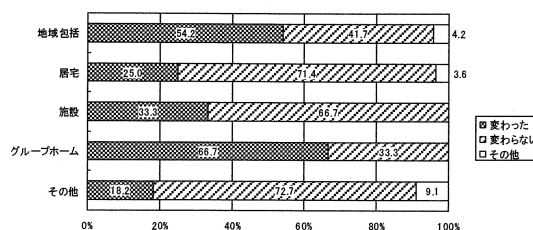


図5 所属と事例検討会の実施の変化

(4)研修科目別の満足度と業務への効果

前述した「介護支援専門員資質向上事業実施要綱」の別添6の「主任介護支援専門員研修実施要綱」に主任介護支援専門員研修で行うべき課程の具体的な研修の実施の考え方、各課程ごとの目的、内容等が示されている。それに基づいて鳥取県で実施した8科目ごとの研修の内容について、満足度と業務への効果を問うた。満足度については、「満足のいく内容だった」と思うかを「1. そう思う, 2. やや思う, 3. あまり思わない, 4. 思わない」で回答を得た。また業務への効果については、「業務に活かされている」と思うかを「1. 活かされている, 2. 活かされていない, 3. さらに「活かされていない」と回答した人には、自分の考えに最も近い理由を選択肢の中から2つまでの回答を得る方法とした。

1)満足度

研修の満足度で科目別の「そう思う」の割合が高いのは「対人援助者監督指導」48名、次いで「事例研究及び事例指導方法」44名、「地域援助技術」41名である。割合が低いのは「人事・経営管理」22名、「ターミナルケア」28名、である(図6)。

主任介護支援専門員研修の研修効果

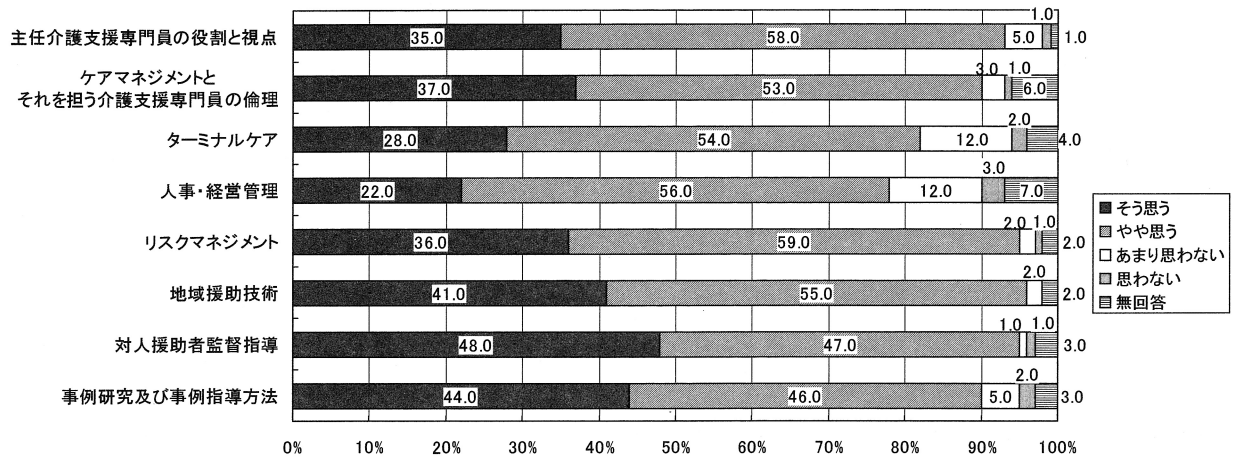


図6 研修科目別の満足度

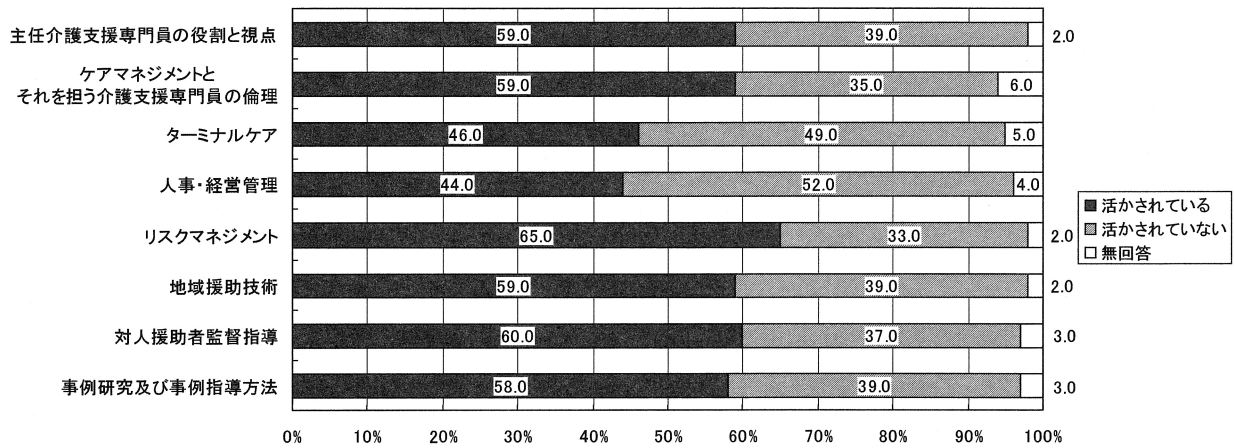


図7 研修科目別の業務への効果

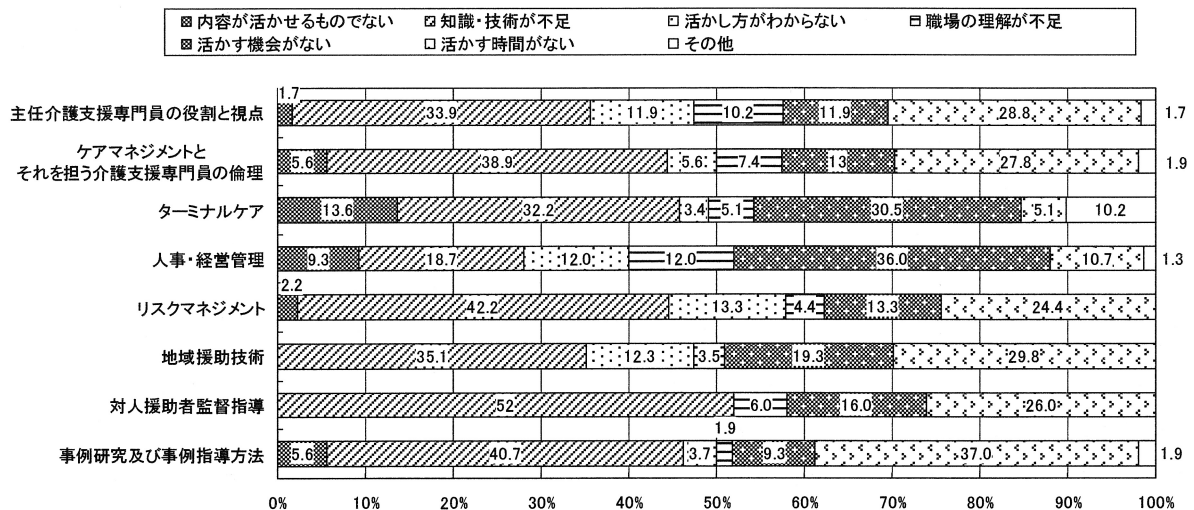


図8 業務に活かされていない理由

2)業務への効果

「人事・経営管理」と「ターミナルケア」の2科目以外は、半数以上の人「活かされている」と回答しており、「リスクマネジメント」が65名で最も高く、次いで「対人援助者監督指導」「地域援助技術」となっている(図7)。

業務に「活かされていない」理由として「自分自身の知識・技術がまだ不足している」が「人事・経営管理」を除く7科目に共通して一番多くなっている。その中で「対人援助者監督指導」は26名(52.0%)と最も多い。次に「日常的な業務に時間をとられ、活かせる時間がない」と回答している人が多い科目が6科目ある。その中で「事例研究及び事例指導方法」は20名(37.0%)と多くなっている。「人事・経営管理」については、「業務に活かす機会がない」が27名(36.0%)と一番多くなっている。

3. 考察

「主任介護支援専門員研修実施要綱」に示されている研修の実施に当たっての基本的な考え方は、①他の介護支援専門員に適切な指導・助言を行う、②地域における包括的・継続的なケアシステムを実現するために必要な情報の収集・発信を行う、③事業所・職種間の調整を行う、④事業所における人事・経営管理を行う、⑤利用者の視点にたつてフォーマルサービスやインフォーマルサービスの質・量の確保をし、改善していくような提案を行うことのできる者の養成するためのもので、修了者が実際に業務を行うにあたって効果的な内容となるようにすることとされている⁵⁾。

しかし、本調査の結果からは、業務内容や業務量では研修修了前と後とで「変わらない」人の方が多く、他の介護支援専門員に対する適切な指導・助言が期待されているにもかかわらず「相談、指導・助言の実施」や「事例検討会の実施」が「変わらない」人の方が多かった。日本介護支援専門員協会が実施した「地域包括支援センター及び居宅介護支援事業

所主任介護支援専門員の実態調査及びあり方調査検討事業」の報告書⁶⁾と今回の調査を基に、今後の主任介護支援専門員のあり方や研修に関する課題を考えてみる。

(1)位置づけや業務の明確化と周知

地域包括支援センターの主任介護支援専門員は、包括的・継続的ケアマネジメント支援業務を行うことが役割として示され、具体的な業務として、包括的・継続的ケアマネジメントの体制構築と介護支援専門員に対する個別支援を行うこととされている⁷⁾。

一方、居宅介護支援事業所の場合は、「中重度者や支援困難ケースへの積極的な対応を行うほか、専門性の高い人材を確保し、質の高いケアマネジメントを実施している事業所を加算する」⁸⁾とした特定事業所加算の算定要件に主任介護支援専門員の配置の必要性はあるが、具体的な位置づけや業務が明確ではないため、所属事業所によって位置づけや業務が異なるものと考えられる。

本調査では、研修受講者の半数強である居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員の65.8%は所属事業所での明確な位置づけがない。自由記述の中に「組織内で主任介護支援専門員として立場が確立されていない、上司が仕事内容を理解していない」等があった。「誰が主任なのか地域ではわからない、存在が知られていないような気がする」との回答があり、地域の他の介護支援専門員にも役割や存在が知られていない状況がある。「相談、指導・助言」や「事例検討会」の実施が地域包括支援センターと比べて、研修前と後で「変わらない」が多かったことから、周囲に主任介護支援専門員としての役割や存在が知られていないことも影響していると考えられる。

主任介護支援専門員が研修で習得したことを活かすことができるためには、主任介護支援専門員自身が期待されている役割や業務を十分理解していることに加え、組織(上司・他の介護支援専門員)と地域への役割の周知が課題である。

(2)活かされる研修となるための課題

①研修科目の検討

「人事・経営管理」と「ターミナルケア」は、8科目の中で満足度が低く、業務に活かされていると回答した人が半数以下であり、その理由として「業務に活かす機会がない」が多くなっている。「人事・経営管理」については、本来の研修内容の目的として「事業所の適正な運営をはかるための経営管理や人事管理に関しての基礎知識を会得させる」⁹⁾となっている。しかし、居宅介護支援事業所において位置づけが明確でない中で、日常の業務に時間をとられている介護支援専門員で管理者でもない人にとっては業務外のことになってしまう。

「ターミナルケア」については地域包括支援センターでは、予防給付の対象者への支援であることや現実には在宅での看取りよりも医療機関等での看取りが多い中で、支援の延長上に看取りがあることが分かっていながらも直接的に業務に活かす機会が少ないことが関連していると思われる。

この2つの科目の目的・内容は、地域で中核的な役割を期待されている主任介護支援専門員にとって必要な知識ではあるが、研修時間が限られている中で、活かされる研修にするためには、研修内容を幅広くすることよりも求めている役割・業務に具体的に活かせる科目を重点化して設定することも考えてみる必要がある。

②継続的な研鑽の必要性

「対人援助者監督指導」は満足度が高く、「業務に活かされている」と回答した人が多い科目である。

「研修内容が業務に活かせない」と回答した人がいないことから、他の介護支援専門員にスーパーバイズできることが役割として期待されている主任介護支援専門員にとって、効果がみられている研修内容であったと評価できる。

一方で、「活かされていない」理由に「研修内容は理解できたが、どのように活かしたらいいか活かし方がわからない」と回答した人はないが、「自分自身の知識・技術がまだ不足している」と感じている人

が多かった。このことから、理解して実践していても自信のない状況が窺え、継続的に研鑽していく必要性のある科目であると考ええる。

このことは、全国調査でもスーパービジョン技法の習得の必要性和フォローアップ研修の必要性が明らかになっている。今後、制度で定められた研修以外で、介護支援専門員協会の研修事業(全国・各県)や介護支援専門員の自主的な研修など、どう取り組んでいくかが課題となってくる。また、対人援助技術習得は、継続したトレーニングが必要であり、介護支援専門員を対人援助の専門職とするためには養成のあり方も検討していく必要のある課題である。

③ネットワークの必要性

「事例研究及び事例指導方法」と「地域援助技術」は、研修修了者の満足度が高く、「業務に活かされている」と回答した人も多い科目であるが、「対人援助者監督指導」と比べて、「業務に活かされていない」理由に「日常的な業務に時間をとられ、活かせる時間がない」と回答した人が多い点が異なっている。

「地域援助技術」については「活かし方がわからない」と回答している人が7名と割合で見ると高くなっている。

事例検討会は、研修修了前と後の変化においても「変わらない」と回答した人が多く、内訳の中で「実施していない」が13名と「相談、指導・助言」と比べて実施できていない。支援困難事例に悩んでいる介護支援専門員への支援や援助者を育て、援助の質の向上させるためには地域や居宅介護支援事業所で事例検討会の実施が求められる。今後、事例検討会を実施していくためには、事前準備・開催当日を含めた時間を要すること、事例提供者や参加者の人的手配が必要なことなどから、実施するためには関係者の理解と協力が必要である。今後は、それぞれではなく地域包括支援センターとその地域の主任介護支援専門員とが連携して実施を検討していき、そのことを通して地域の連携体制づくりに繋げていくことが必要であると考ええる。

「地域援助技術」は、地域で自立した生活が継続

できるよう地域福祉の推進を構築するための基礎となることを学ぶ科目である。地域包括ケアを進めていくためには、フォーマル・インフォーマルサービスの質・量の確保が必要であり、そのためには地域の社会資源の開発も必要となってくる。特に、予防ケアマネジメントでは、地域での支え合いをはじめとするインフォーマルサポートが必要であり、主任介護支援専門員にはインフォーマルサポートの活用や開発に関する知識・技術は必要である。

しかし、1つの居宅支援事業所の1人の主任介護支援専門員で社会資源の改善や開発に取り組むことは困難であり、行政や地域包括支援センター等関係機関の連携・協働が必要である。こうした取り組みを行うためにも主任介護支援専門員同士の情報交換や連携・協働を図る仕組みを地域につくって行くことが求められる。

(3)人材育成の視点

研修修了時と現在の所属の変化から、折角研修を受けても活かすことができない状況で異動等になっている。その中で地域包括支援センターに配属となり研修を修了しても短期間で異動してしまっている人が10名ある。

地域包括支援センターの主任介護支援専門員の役割である包括的・継続的ケアマネジメント支援を具体的にを行うためには地域の様々な関係機関との連携体制づくりをしなければならない。こうした体制づくりには関係者との関係づくり等時間の要することもあると考えられる。地域包括支援センターは平成18年度からスタートしたばかりで十分機能するには至っていない中で、職員が入れ替わることは、経験の積み上げによる業務の効率の效果的な遂行に、マイナスの影響を及ぼすことが考えられる。

地域包括支援センターは、市町村直営と委託とがあり、必要な3職種(保健師等・社会福祉士・主任介護支援専門員)確保の方法に違いがあると思われるが、機関としての機能を発揮させていくためにも要件を満たしている職員を配置するだけでなく、配置

した人材を育成していく視点が必要である。「スキルアップ」を受講理由にしている人にとって、研修で学んだことを活かす機会がないままであるとモチベーションにも影響すると思われる。この点は居宅介護支援事業所にも共通していることであり、組織として、人材の育成には時間を要することを認識して研修参加・配置等において長期的計画的に取り組むことが求められる。

まとめ

実施した研修は、科目によって満足度や業務への活用に違いがみられるが、修了後の変化や自由記述から具体的にスキルアップにつながった人や日頃の実践を振り返る機会となった人があることから、研修の効果はあったものと考えられる。しかし、「介護支援専門員にスーパーバイズをするとともに、地域で中核的な役割を担える者の育成」としては、課題がある。地域包括支援センターと居宅介護支援事業所、事業所間での位置づけや業務の違いや求めている知識・技術の幅広さが今後の課題であり、研修と人材育成への組織的取り組みのあり方が課題としてあげられる。

主任介護支援専門員研修は、他の介護支援専門員研修の中で最も時間が長い64時間以上(実務研修44時間以上、更新研修53時間以上)で研修を実施しているが、この研修で十分であったとは言えない。しかし、全国調査で「業務を行いながらの研修受講に苦勞した」¹⁰⁾と回答した人が多かったことから、業務している実務者に長期の研修時間を設定することは無理である。今後も継続して実施される主任介護支援専門員研修を研修修了で終わるのではなく、研修と実務が効果的につながっていく取り組みが課題となる。また、1回の研修ではなく継続した研鑽を主任介護支援専門員自身と介護支援専門員の組織で考えていく必要がある。

こうした課題に対応するために鳥取県では、県独自の事業として「主任介護支援専門員特別支援研修事業」を平成21年度から3か年事業として実施して

いる。この事業が主任介護支援専門員研修の課題に対応しているか、介護支援専門員の質的向上に効果がみられたかを今後検証する必要があると考える。

注

- 1) 介護支援専門員テキスト編集委員会,『三訂介護支援専門員基本テキスト第1巻』,財団法人長寿社会開発センター, 2006, pp66-68
- 2) 井手添陽子,「介護支援専門員の養成・研修に関する一考察」,『鳥取短期大学研究紀要』第46号, 2002, pp59-65
- 3) 井形昭弘,「介護支援専門員の生涯研修体系のあり方に関する研究委員会最終報告書」,財団法人長寿社会開発センター, 2006
- 4) 厚生労働省,「介護支援専門員資質向上事業の実施について」, 2006
- 5) 前掲 4)
- 6) 木村隆次,「地域包括支援センター及び居宅介護支援事業所:主任介護支援専門員の実態調査及びあり方調査検討事業報告書」,有限責任中間法人日本介護支援専門員協会, 2009
- 7) 落久保裕之・菱沼幹男,『介護支援専門員必携テキスト-主任介護支援専門員の役割と視点・コミュニティソーシャルワーク』,日本介護支援専門員協会, 2008
- 8) 介護支援専門員テキスト編集委員会,『三訂介護支援専門員基本テキスト第2巻』,財団法人長寿社会開発センター, 2006, pp45
- 9) 前掲 4)
- 10) 前掲 6)